



FACULTAD DE PSICOLOGIA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA MINERA DE CERRO DE PASCO

Línea de investigación:

Evaluación Psicológica y Psicométrica

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología Clínica

Autor:

Silva Santander, Diego Ismael

Asesor:

Vallejos Flores, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-6380-3412

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio

Franco Guanilo, Roxana Lorena

Del Rosario Pacherres, Orlando

Lima - Perú

2022

Referencia:

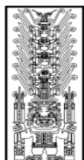
Silva, D. (2022). Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6324>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE CERRO DE PASCO

Líneas de Investigación: Evaluación Psicológica y Psicométrica

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en

Psicología Clínica

Autor:

Silva Santander, Diego Ismael

Asesor:

Vallejos Flores, Miguel Ángel

ORCID: [0000-0002-6380-3412](https://orcid.org/0000-0002-6380-3412)

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio

Franco Guanilo, Roxana Lorena

Del Rosario Pacherres, Orlando

Lima- Perú

2022

Dedicatoria

A los trabajadores mineros que acompañaron mi crecimiento profesional. A Dios todopoderoso que me acompaña en cada paso que doy. Todo lo puedo en Cristo que me fortalece; Mamita Norma; Papa Yuri; Papa Douglas; tío Omar, Esposa Elizabeth; Hija Tamara.

Agradecimiento

Agradezco de manera muy especial a mi alma mater UNFV; casa de estudios que me formo en esta digna profesión; asimismo a mis maestros que con su dedicación nos brindaron las herramientas necesarias para enfrentar los retos y metas profesionales.

Un agradecimiento especial a mi abuelita Doña Norma; que fue y es el pilar de mi crianza en valores.

Gracias, mi Dios; gracias por tanto que me das día a día.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
1.1 Descripción y formulación del problema	2
1.2 Antecedentes	5
1.2.1 Antecedentes Internacionales	5
1.2.2 Antecedentes Nacionales	8
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación	11
II. Marco teórico	12
2.1 Bases teóricas	12
2.1.1 Riesgos psicosociales	12
2.1.2 Modelos explicativos de los factores de riesgo psicosociales	13
2.1.3 Principales factores de riesgos psicosociales	17
2.1.4 Consecuencias de los riesgos psicosociales	20
2.1.5 Beneficios de la evaluación de los riesgos psicosociales	23
2.1.6 Riesgos psicosociales en el sector minero	24
III. Método	27
3.1 Tipo de investigación	27
3.2 Ámbito temporal y espacial	27
3.3 Variables	27
3.4 Población y muestra	29
3.5 Instrumentos	30

3.5.1	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales	30
3.5.2	Validez y confiabilidad	31
3.6	Procedimiento	31
3.7	Análisis de datos	31
IV.	Resultados	32
4.1	Análisis descriptivo de los riesgos psicosociales	32
4.2	Análisis descriptivo según variables intervinientes	33
4.2.1	Análisis descriptivo de la prevalencia de riesgos Psicosociales según edad	33
4.2.2	Análisis descriptivo de la prevalencia de Riesgos Psicosociales según grado de instrucción	38
4.2.3	Análisis descriptivo de la prevalencia de Riesgos Psicosociales según puesto laboral	44
V.	Discusión de resultados	50
VI.	Conclusiones	52
VII.	Recomendaciones	54
VIII.	Referencias	55
IX.	Anexos	64

Índice de Tablas

Tabla 1.	Características demográficas de las poblaciones de estudio	30
Tabla 2.	Análisis descriptivo de la prevalencia de los riesgos psicosociales	33
Tabla 3.	Análisis de la prevalencia de las exigencias psicológicas según edad	34
Tabla 4.	Análisis de la prevalencia de la inseguridad según edad	35
Tabla 5.	Análisis de la prevalencia de la doble presencia según edad	35
Tabla 6.	Análisis de la prevalencia del trabajo activo según edad	36
Tabla 7.	Análisis de la prevalencia el apoyo social según edad	37
Tabla 8.	Análisis de la prevalencia de la estructura según edad	37
Tabla 9.	Análisis de la prevalencia de las exigencias según grado de instrucción	38
Tabla 10.	Análisis de la prevalencia de la inseguridad según grado de instrucción	39
Tabla 11.	Análisis de la prevalencia de la doble presencia, grado de instrucción	40
Tabla 12.	Análisis de la prevalencia del trabajo activo según grado de instrucción	41
Tabla 13.	Análisis de la prevalencia del apoyo social según grado de instrucción	42
Tabla 14.	Análisis de la prevalencia de la estima según grado de instrucción	43
Tabla 15.	Análisis de la prevalencia de las exigencias psicológicas, puesto laboral	44
Tabla 16.	Análisis de prevalencia de inseguridad según puesto laboral	45
Tabla 17.	Análisis de prevalencia de la doble presencia según puesto laboral	46
Tabla 18.	Análisis de la prevalencia del trabajo activo según puesto laboral	47
Tabla 19.	Análisis de la prevalencia del apoyo social según puesto laboral	48
Tabla 20.	Análisis de prevalencia de la estima según puesto laboral	49

Resumen

El objetivo de la presente investigación es describir la prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco. El diseño fue no experimental de tipo descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 561 trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, 23 administrativos, 497 con cargos operativos y 41 supervisores operativos. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (ISTAS21) la cual fue elaborada por (Kristensen, 2000). Los resultados señalan que existen una prevalencia favorable para la salud para cuatro dimensiones de este instrumento, las cuales son: exigencias psicológicas (52.6%), doble presencia (53.3%), trabajo activo (89.3%) y apoyo social (78.8%); mientras que en la dimensión inseguridad se observa una prevalencia favorable intermedia en una población de (41.5%) y en cuanto a la dimensión estima (64.3%) es percibida de forma desfavorable para la salud del trabajador. Concluyendo así que los factores psicosociales son determinantes para la satisfacción del trabajador en su puesto laboral.

Palabras clave: Minería, riesgo psicosocial, trabajadores

Abstract

The objective of this research is to describe the prevalence of psychosocial risks in workers of a mining company in Cerro de Pasco. The design was non-experimental of a descriptive cross-sectional type. The sample consisted of 561 workers from a mining company in Cerro de Pasco, 23 administrative, 479 with operational positions, and 41 operational supervisors. The instrument used was the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire at work (ISTAS 21) which was developed by (Kristensen, 2000). The results indicate that there is a favorable prevalence for health for four dimensions of this instrument, which are: psychological demands (52.6%), double presence (53.3%), active work (89.3%) and social support (78.8%); while in the insecurity dimension an intermediate favorable prevalence is observed in a population of (41.5%) and in the estimated dimension (64.3%) it is perceived unfavorably for the health of the worker. Thus concluding that psychosocial factors are determining factors for worker satisfaction in their job position.

Key words: Mining, psychosocial risk, workers

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial los decesos por accidentes o enfermedades laborales aproximadamente llega a 2.8 millones de (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a). En latinoamericana los accidentes laborales que se ha presentado en los trabajadores llegan aproximadamente al 11 % (OIT, 2021). En nuestro país según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2021) señalaron que ha habido un incremento más allá de 10% de accidentes de trabajo en el último año.

Por toda esta realidad es que se plantea este estudio para analizar los problemas psicosociales que presenta los trabajadores del rubro de la minería, ámbito laboral bastante sensible en temas de accidentes y el costo psicosocial por el tipo y exigencia laboral que se les exige a los trabajadores para conseguir las metas productivas reduciendo los costos sociosanitarios, llevando muchas veces a niveles preocupantes de estrés que experimentan los colaboradores.

Para el desarrollo de este estudio se ha organizado de manera que la información este estructurado de manera que en la primera parte se hace el planteamiento y formulación del problema, sustentado en los estudios previos de carácter internacional y nacional lo que nos ayudó a plantear nuestro objetivo general como los objetivos específicos y finalizando este capítulo con la justificación del estudio.

En la segunda parte se hace una revisión conceptual y teórica de la variable en estudio, se revisa sobre los modelos teóricos de los riesgos psicosociales, los principales factores de riesgo psicosociales, las consecuencias y beneficios de analizar sobre los riesgos psicosociales

y por último contextualizando los riesgos psicosociales en el ámbito minero. En la tercera parte se hace una revisa sobre el método, perfilando sobre el tipo de investigación, la definición de la variable, determinando la población y muestra y describiendo las características psicométricas del instrumento usado para medir la variable. Los resultados se describen en el capítulo cuatro para responder a los objetivos planteados en la investigación. Finalmente, se discuten los resultados, elaboran las conclusiones y se proponen las recomendaciones.

1.1. Descripción y formulación del problema

Datos informados por la (OIT, 2020a) señalan que en el mundo mueren cerca de 2.8 millones de trabajadores por accidentes o enfermedades del ámbito laboral, además, con la propagación de la Covid-19, el riesgo incrementaría produciéndose una mayor vulnerabilidad a nivel de salud física y mental en las personas laboralmente activas.

En el ámbito latinoamericano, la OIT (2021) asegura que dicha situación impacta notablemente en tal sector, debido a que por lo menos en minería, se reúne la mayor cantidad de accidentes laborales, respondiendo a un aproximado del 11.1% de accidentes, siendo sumamente importante, el seguimiento a normativas que regulen el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo.

En lo que concierne al ámbito nacional, estadísticas recientes reportadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2021) señalaron un incremento de 13.5% en el reporte de accidentes de trabajo con respecto a meses anteriores a mayo del presente año, dónde la actividad de minería responde al 8.77% de casos reportados en nuestro país. La información describe lo primordial que resulta impartir medidas que coadyuven a minimizar la presencia de riesgos que dan lugar a una serie de siniestralidades en el ámbito

laboral, en concordancia con ello, Martínez (2015) tras una revisión exhaustiva sobre el tema, estableció que aproximadamente el 95% de accidentes laborales de deben a comportamientos inseguros que pueden ser prevenibles, controlables y corregibles.

En ese sentido, es importante recalcar que estos riesgos no solo responden a la presencia de agentes del ámbito físico, ergonómico, químico o biológico, sino que también, agrupan elementos psicosociales que dan lugar a situaciones complejas que pueden en muchos casos influenciar en conductas inseguras, o en el establecimiento de un ambiente laboral de desagrado que en consecuencia produzca el desarrollo de enfermedades que afecten la salud mental de los trabajadores (Martínez, 2015).

Adicionalmente, el contexto de cambios por la pandemia vivida en referencia a la propagación del nuevo coronavirus, ha traído también un impacto en lo laboral, poniendo cada vez a prueba las estrategias que emplean los trabajadores para adaptarse a esta nueva normalidad, y con ello resulta propicio examinar las condiciones psicosociales que presenta en el entorno organizacional y verificar si resulta favorable o desfavorable frente al bienestar del colaborador, según un informe publicado en la plataforma Lloyd's Register (2020) es evidente la afectación emocional que ha traído este contexto de cambios, dicho informe presentó la evaluación a trabajadores de aproximadamente 11 países, señalando que, gran parte de ellos siente que en la actualidad labora más horas que antes, además, un 17% percibe de forma negativa el aislamiento que observa entre colegas, a su vez, un 9% de trabajadores manifiesta sentirse más ansioso que antes, adicionalmente, recalcan que sus empleadores suelen darle mayor importancia al cuidado de la seguridad desde el ámbito físico, a costa del bienestar mental, ignorando muchas veces la implementación de acciones a nivel psicosocial.

Vinculado a lo informado, los factores de riesgo psicosocial refieren un conjunto de características y/o condiciones producidas en la organización laboral, que ejercen una notoria influencia sobre la salud de los trabajadores, estas condiciones pueden llevarse a cabo a nivel intralaboral, personal y extralaboral, dinamizando entre sí a través de la percepción de cada integrante de la organización, que naturalmente ejercen un impacto tanto en el desempeño y/o rendimiento laboral como también en la seguridad y salud laboral. Estos factores actúan como mecanismos psicológicos y también fisiológicos que dan lugar a respuestas de estrés, trayendo vulnerabilidad en nuestro bienestar físico y mental (Muñoz et al., 2018).

Pese a lo expuesto, Marsh (2021) a través de su estudio anual en seguridad y salud en el trabajo, informó que, un 30% de organizaciones que efectúan labores en sector peruano no realiza la evaluación y/o monitoreo de los riesgos psicosociales, desconociendo las implicancias preventivas que puede traer consigo dicha acción y sus consecuencias legales, debido a que esta práctica se engloba en el marco de normativas vigentes como la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) cuyo propósito radica en promover una cultura de prevención frente a los riesgos laborales y con ello garantizar la seguridad y salud en el trabajo, dónde en el Artículo 33° evidencia como registro obligatorio el monitoreo de agentes psicosociales, a su vez, la demandas actuales en el marco del cuidado de la salud, posicionan otros documentos que ratifican la importancia del desarrollo de este tipo de evaluaciones, tal es el caso de lo formulado a través de la Ley N° 30947 de Salud Mental (2019) que propone el establecimiento de medidas que favorezcan y promuevan el cuidado de la salud mental, tomando en cuenta a las organizaciones como espacios que ejercen un rol activo frente a dichas acciones.

En síntesis, considerando la información expuesta y tomando en cuenta las repercusiones que adquiere el sector económico minero, ante la ausencia de medidas que resguarden el cuidado de la seguridad y salud laboral, no solo desde el monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, sino también examinando el ambiente psicosocial del colaborador y con ello contribuir con un primer alcance en materia preventiva para proporcionar desde lo laboral un entorno de protección para la salud en general, el identificar y medir los riesgos psicosociales comprende una buena práctica organizacional, pues esto no solo produce efectos positivos en el colaborador, sino también a nivel organizacional, garantizando entornos seguros, saludables y por ende, productivos (OIT, 2020b; Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020).

Por tales razones, esta investigación se ha centrado en describir dichos elementos psicosociales en una organización procedente del sector minero, a fin de orientar a futuro y de forma acertada, las acciones de prevención que favorezcan a la reducción de la accidentabilidad laboral, garantizando el cuidado del recurso humano, como pilar para el progreso de la organización. Considerando la información señalada se generó la siguiente pregunta: ¿Cuáles serán los factores de riesgo psicosociales predominantes en trabajadores de una empresa minera?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Martínez y Castaño (2018), en Colombia, desarrollaron un estudio destinado a identificar la prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector minero. El estudio fue de tipo descriptivo simple, bajo corte transversal, de diseño no experimental y reunió a una muestra conformada por 60 trabajadores del sector laboral en

mención, que se encontraban ubicados en el Valle Yumbo. Los instrumentos que aplicaron fueron: el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A y B, junto con el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés, diseñado por Villalobos, que de forma global componen una batería de pruebas estructurada por el Ministerio de Protección Social de Colombia. Los resultados reportaron que los factores de riesgo psicosocial intralaboral predominaban en un nivel sin riesgo en el 45%, seguido por un nivel de riesgo alto en el 21%. En cuanto al riesgo psicosocial extralaboral predominaba también el nivel sin riesgo con 34%, seguido por el riesgo alto con 19%. Así también, el estrés predominó en el nivel muy bajo con 37% y bajo con 23%. Los autores concluyen que el factor control sobre el trabajo es el de mayor riesgo en los evaluados debido a que predominó de forma muy alta en el 14.52%.

Jiménez (2015) de igual forma en Colombia, efectuó un trabajo de investigación con la finalidad de describir los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de una organización multinacional del sector minero. La muestra estuvo conformada por 26 trabajadores operativos ubicados en el departamento del César, el diseño del estudio fue no experimental, de cohorte de tipo transversal y descriptivo. Como instrumentos, el autor empleó la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñado por Villalobos y colaboradores en el 2010. Los resultados informaron que, el riesgo psicosocial de mayor presencia era el dominio de control sobre el trabajo ($M= 62.82$), y los subdimensiones: carga mental ($M= 75$), jornadas de trabajo ($M= 48.55$), condiciones físicas y ambientales ($M= 49.75$). El autor concluye que los trabajadores mantienen un escaso margen de autonomía en su trabajo, situación que, generaría un entorno de riesgo frente al desarrollo de su labor.

Güilgüiruca et al. (2015) en Chile como parte de una investigación, identificaron los factores de riesgo psicosocial en una empresa del rubro eléctrico. Se trató de un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo y transversal, la muestra estuvo conformada por 292 trabajadores del sector energético, ubicados en las provincias de Santiago, Concepción, Iquique y Valparaíso. Emplearon como instrumento el cuestionario Suseso Istas-21 en su versión breve, adaptado al contexto chileno. Los resultados revelaron que, la doble presencia era el factor de mayor predominancia en un nivel de riesgo alto con 44%, seguido por la dimensión apoyo social y compensaciones con 34.2%. Concluyen que en los trabajadores evaluados las demandas del ámbito familiar junto con las del entorno laboral, suelen ser incompatibles, generándoles una percepción de sobre exigencia frente a su labor.

Suarez (2015) planteó como parte de un estudio en Ecuador, describir la presencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en trabajadores del rubro financiero que laboraban en la ciudad de Ambato. El estudio fue descriptivo, cuyo diseño fue el no experimental y transversal, la muestra estuvo constituida por 100 trabajadores con edades entre 21 a 58 años, con un tiempo mayor a un año de permanencia en la organización. El instrumento que emplearon para la evaluación de los casos fue la batería de pruebas integrada por el Ministerio de Protección Social de Colombia, que reunía al Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Los resultados señalaron que, existe mayor presencia de riesgo intralaboral ($M= 28.94$) que riesgo extralaboral ($M= 3.16$), dónde se destaca un mayor nivel de riesgo en el factor intralaboral: demandas de trabajo ($M= 36.38$). Como conclusión, el autor establece que, las sobre exigencias que percibe el trabajador por parte de su organización influenciarían en su estado de bienestar mental.

Asimismo, Gómez et al. (2014), en Chile, llevaron a cabo una investigación, cuyo propósito fue identificar los factores de riesgo psicosocial en una empresa del rubro minero. Se trató de un estudio descriptivo simple, de diseño no experimental y transversal, la muestra fue no probabilística y estuvo integrada por 100 colaboradores de una empresa subcontratista del rubro de minería. El instrumento que aplicaron los autores fue el cuestionario Suseso-Istas 21 en la versión chilena. Los resultados reflejaron que, existía presencia predominante de riesgo alto en el trabajo activo y posibilidades de desarrollo en los trabajadores, a su vez, los autores identificaron una exposición media a los factores: exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Concluyen que, los trabajadores evaluados perciben que la organización, les brinda escasas posibilidades para el aprendizaje de cosas nuevas, así como un bajo margen de autonomía.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Cabalcanti (2019), en Cajamarca, realizó un estudio con el propósito de identificar los principales riesgos psicosociales evidenciados en trabajadores de una organización minera. La investigación perteneció a un enfoque cuantitativo, de corte transversal y descriptivo, la muestra estuvo conformada por 235 trabajadores únicamente del género masculino. La evaluación a los participantes fue efectuada a través del Cuestionario Suseso Istas 21 en su versión breve/ corta. Los resultados reportaron predominancia de un riesgo alto en los factores apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con 78.4%, seguido por las compensaciones con el 57.6% y las exigencias psicológicas con un 19.2%. El autor concluye que gran parte de los trabajadores evaluados percibe un bajo apoyo por parte de sus superiores, asimismo, no se sienten reconocidos frente a su labor.

García (2018), en Arequipa, desarrolló un estudio con el propósito de determinar los factores de riesgo psicosociales predominantes en trabajadores de la empresa B&B Murillo S.A.C. Fue un trabajo de enfoque cuantitativo, de corte transversal y descriptivo, la muestra estuvo conformada por 72 trabajadores de las áreas de: operaciones, logística y oficina técnica del proyecto Canales Huasacache, quienes fueron evaluados con el Cuestionario Suseso-Istas 21 en su versión media. Los resultados revelaron que, existía un nivel alto de riesgo en los factores: ritmo de trabajo con 95.8%, seguido por la inseguridad frente a las condiciones de trabajo con 69.4%, claridad del rol con el 58.3%, las exigencias cuantitativas y el apoyo social de superiores con el 50% respectivamente. El autor concluye la necesidad de la implementación de medidas correctivas en la organización debido a la notoria presencia de factores de riesgo psicosocial, los cuales podrían situar en riesgo la salud de los trabajadores.

Cuba (2017) efectuó una investigación en la Provincia Constitucional del Callao, cuyo objetivo fue describir los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en trabajadores del área de mantenimiento de una institución militar. Fue un estudio no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 126 trabajadores, con edades entre los 20 a 61 años, los instrumentos que aplicaron fueron el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral procedente del Ministerio de Protección Social de Colombia. El investigador reportó como resultado, la presencia de niveles altos de los riesgos psicosociales de tipo extralaborales con 22.2%, mientras que, los riesgos intralaborales se identificaron preponderantes en un nivel medio con 21.4%. El autor concluye la importancia de establecer medidas orientadas a contrarrestar elementos extralaborales que afectan la salud psicológica de los trabajadores.

Ibarra y Sinchitullo (2017), en Chilca, realizaron un trabajo de investigación, con la finalidad de analizar los factores de riesgos psicosociales en colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de dicho sector. Fue una investigación básica, de nivel descriptivo, y de diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por 52 trabajadores mayores de edad, quienes fueron seleccionados bajo modalidad no probabilística. El instrumento de evaluación que aplicaron fue el Cuestionario Suseso-Istas 21 en su versión breve. Los resultados revelaron que, existe presencia de riesgos psicosociales altos en las dimensiones: exigencias psicológicas con 67% y trabajo activo y posibilidades de desarrollo con 50%. Los investigadores concluyen que, existen elementos vinculados a la demanda cuantitativa de labores, y las posibilidades de aprendizaje, que se ven limitadas y afectan el bienestar y desempeño de los trabajadores.

Román (2015), en Arequipa, desarrolló una investigación, cuyo objetivo radicaba en identificar los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental. El estudio fue descriptivo, de diseño no experimental, cuyo corte fue transversal, participaron como integrantes de la muestra un total de 26 trabajadores de ambos géneros, con edades entre 25 a 65 años, quienes fueron evaluados con el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, procedente del Ministerio de Protección Social de Colombia. Los resultados indicaron que, los riesgos psicosociales intralaborales predominaban en un nivel de riesgo muy alto para el 50% de evaluados, a su vez, el autor señala que las dimensiones más afectadas son: recompensas con un nivel de riesgo muy alto para el 76.9%, junto con el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 38.5%. El autor concluye que, existen dificultades en las interacciones sociales entre trabajadores y sus superiores, junto con una percepción de baja retribución al esfuerzo realizado por el trabajador.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Describir la prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Describir la prevalencia de las dimensiones de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, según edad
2. Describir la prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, grado de instrucción
3. Describir las prevalencias de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, según puesto laboral

1.4. Justificación

La gestión del riesgo psicosocial permite a las empresas prevenir las consecuencias de conductas de riesgo psicosocial en los diversos niveles de la empresa, reduciendo los costos socioeconómicos que pueden acarrear a la organización. Por todo esto esta investigación contribuirá a identificar los indicadores de riesgo psicosociales más prevalentes con los objetivos de desarrollar programas que promuevan estrategias para eliminar y reducir estos factores como situaciones y conductas de riesgo que puedan implicar a los trabajadores de la empresa minera. Es una línea actual de investigación y nueva para la psicología de nuestro país ya que este tema era patrimonio de otras profesiones, pero estos factores de riesgo implican las conductas de riesgo de los trabajadores por lo que corresponde a la psicología comprender y fundamentar propuestas para hacer frente a esta problemática.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *Riesgos psicosociales*

Ochoa (2014) describe dicha variable de estudio como características pertenecientes al ámbito laboral que pone en riesgo significativamente la salud física y emocional de sus colaboradores. Para Larico (2015) son situaciones presentes dentro de una organización que atentan contra el bienestar e integridad del trabajador, aquello desencadena también el desempeño inadecuado de sus actividades laborales. Es toda interpretación que el colaborador hace respecto a la estructura y ambiente organizacional, cuando se percibe de manera negativa se ve perjudicada la productividad y salud de cada uno de ellos (Gil-Monte, 2014).

Por su parte, Charria (2011) señala que, son aquellas actividades laborales que tienen un efecto nocivo para sus colaboradores pues generan insatisfacción, escasa motivación para un buen desempeño, déficit en las relaciones interpersonales, trastornos psicológicos, entre otros.

Lahera y Góngora (2002) explican que son aquellas situaciones que acontecen dentro de una empresa, se encuentran en relación con la estructura, tarea y contenidos de trabajo, situando en riesgo la salud física, psicológica y social de sus trabajadores. Del mismo modo, Sauñe et al. (2012) indican que, son características presentes en el ambiente laboral o en el colaborador incrementando la probabilidad de presentar enfermedades que alteren su salud física y el bienestar psicológico.

Salcedo (2013) los define como acontecimientos laborales que, por su frecuencia y ritmo prolongado, alteran y perjudican la salud del trabajador, ocasionando insatisfacción con

el trabajo y malas relaciones con sus compañeros. En tanto, son condiciones de trabajo inadecuadas como sobre exigencia de sus funciones, falta de liderazgo, escaso apoyo por parte de sus superiores, insuficientes oportunidades de crecimiento laboral que traen consigo estrés (Beltrán, 2014).

En las opiniones de Bustillo et al. (2015) son aspectos negativos presentes en una organización como trabajo excesivo, horarios irregulares, estructura organizacional deficiente, salario inadecuado que perjudican el bienestar del sujeto. Finalmente, como afirman Davis y Newstrom (2001) representan desempeño del individuo dentro de contextos organizacionales en el que su bienestar se ve alterado, dado que, las exigencias exceden a sus capacidades o sus recursos son insuficientes para alcanzar las expectativas de la empresa.

2.1.2. Modelos explicativos sobre los factores de riesgos psicosociales

A. Modelo demanda – control. Modelo psicológico planteado por Karasek y Theorell (1990) quienes indican que el estrés dentro del ámbito laboral es causado principalmente por las demandas propias de sus funciones y las exigencias de estas a nivel psicológico, y la manera en cómo el sujeto puede controlar dichas características. Para Karasek (1979) el riesgo se presentaría cuando los acontecimientos de estrés laboral son superiores a los recursos que tiene el colaborador para poder afrontarlos de una manera asertiva sin poner en riesgo su bienestar psicológico. Así mismo, describe algunas de las características que origina la falta de interés a fin de prevenir los riesgos psicosociales, entre ellas destaca el desconocimiento que ocasiona estos riesgos a la salud no sólo física, también emocional del colaborador, creencia errónea de que el estrés afecta solo a sujetos predispuestos y que se configura como un problema principalmente entre ejecutivos enfocado a un ámbito intelectual y no manual.

Por su parte, Manning y Osland (1989) observando que, la salud y el comportamiento del colaborador se veían afectados como resultado de las exigencias estructurales y psicológicas del trabajo lo cual impedía la toma de decisiones, alterando también su rendimiento y desempeño, establecieron un modelo bidimensional que permitía integrar ambas condiciones. La primera dimensión, hace referencia a las exigencias psicológicas, entendida como la cantidad de horas de trabajo, la presión que tenga a su alrededor, nivel de atención o interrupciones frente a sus funciones, todo aquello que guarda relación con tareas que realice el sujeto.

La segunda dimensión, control, es fundamental dentro de este modelo, dado que, se presenta como herramienta fundamental para manejar con asertividad las exigencias que su trabajo establece. Por ello, se puede afirmar que el estrés organizacional depende más de la capacidad para controlarlo adecuadamente y no tanto de las demandas en la tarea. En esta dimensión se hace presente dos componentes: autonomía, capacidad para ejercer control sobre sus propias actividades y el desarrollo de habilidades, explicado como la oportunidad que el trabajo brinda para potenciar sus habilidades como la creatividad (Kristensen, 1996).

Años más tarde, Johnson y Hall (1988) introdujo una tercera dimensión, apoyo social, cuya función principal es incrementar su capacidad para el manejo de acontecimientos de tensión, por lo que se considera como un componente moderador. Resulta importante la relación que el colaborador tiene con sus compañeros y sus superiores, pues permiten la presencia de un clima laboral óptimo, haciendo que el estado emocional del individuo sea adecuado. Cabe señalar que, el apoyo social, así como el control se encuentran influenciados por los cambios que existan dentro de la cultura organizacional, por ello la importancia que

tiene un buen manejo de estos y así evitar enfermedades desencadenados por el estrés, como la ansiedad (Rodríguez y Mendoza, 2007).

B. Modelo del desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo.

Propuesto por Siegrist (1996) se basa principalmente en el núcleo de reciprocidad social, es decir, un aspecto fundamental que configura las relaciones interpersonales dentro del área de trabajo. Esta reciprocidad presenta dos características, esfuerzo y recompensa, la cual explica acerca de las expectativas que tiene el colaborador de que el esfuerzo brindado a su trabajo será igual a las recompensas que recibe por el mismo. En cuanto a la variable esfuerzo, ésta puede comprenderse a través de dos perspectivas, intrínseca, refiere que el sujeto presenta inconvenientes para evitar pensar constantemente sobre su trabajo, incluso cuando llega a casa. Mientras que, el factor extrínseco es el desempeño y control frente a las actividades que ejerce (Gómez-Ortiz y Moreno, 2009).

En tanto, Luque-Reca et al. (2014) sostienen que, las recompensas se hacen visibles principalmente a través del salario, estatus y reconocimiento a los logros obtenidos, aquello que permite incrementar la autoestima y desempeño de sus trabajadores. No obstante, en ocasiones se observa desbalance entre ambos factores, ya que el sujeto percibe que la cantidad que recibe es menor a lo aportado, lo cual puede ocasionar situaciones de estrés y como consecuencia afectación en la salud física y mental de su colaborador, surgiendo periodos de angustia, ansiedad, depresión, enojo, entre otros. Bajo estas consideraciones, Ursin y Eriksen (2007) afirman que, una situación laboral que se caracteriza por la presencia de altos esfuerzos y bajas recompensas generan un déficit en la reciprocidad social, esta ausencia de reciprocidad conlleva a la presencia de emociones negativas que repercuten en su salud. Por ello, cuanto más amplia es esta discrepancia entre los costes utilizados por el empleado, los esfuerzos que

invierte para afrontar las demandas laborales, las ganancias y beneficios que reciben son menores, mayor probabilidad de desarrollar respuestas desadaptativas.

Es importante establecer una relación de confianza entre jefe y trabajador, pues su ausencia aumenta el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. Así mismo, algunas características de personalidad como la poca tolerancia pueden ocasionar una percepción equívoca respecto a las recompensas recibidas (Tomioka et al., 2011).

Van Vegchel et al. (2005) propone un tercer factor, compromiso excesivo, y cuando el empleado se encuentra comprometido excesivamente con su tarea, puede experimentar fácilmente desequilibrios entre los esfuerzos y recompensas, por ello, son más propensos a tener reacciones de tensión psicológicas, en contraste de aquellos que no se encuentran muy implicados en sus funciones y que no experimentan una sobrecarga emocional.

C. Modelo de ajuste persona – entorno. Moyano et al. (2013) a través de su modelo, permiten explicar cómo las características del sujeto y el entorno laboral al que pertenece pueden determinar el bienestar emocional del empleado, y así poder desarrollar principios de intervención que permita prevenir la presencia de estados emocionales negativos. Si bien, las primeras investigaciones centran su interés en el ajuste que tiene el sujeto con su ambiente de trabajo, es importante no centrarse en un ajuste específico, pues limita la posibilidad de conocer las consecuencias que genera la relación entre la persona y su entorno. Debido a ello, se establecen cuatro dimensiones explicadas a continuación: Ajuste persona – puesto, guarda relación con el puesto de trabajo del sujeto y las habilidades que presenta para desempeñar sus funciones de manera adecuada. El ajuste persona – organización es la similitud que tiene el colaborador con la organización en términos de valores y objetivos, por ello, un

individuo se siente atraído y es seleccionado por la empresa cuando comparten ciertos atributos (Chuang et al., 2016).

En tanto, el ajuste persona – grupo señala que un sujeto se muestra atraído por otros sujetos con características similares dentro de su contexto social, esto propicia la aparición de un estilo de comunicación asertivo entre los trabajadores. Mientras que, el ajuste persona – supervisor es la relación adecuada y cordial entre empleado y jefe, quienes comparten características similares como metas, preferencia por actividades, entre otros (Berrios y García, 2004).

De acuerdo con Merino (2011) entre las consecuencias positivas que generan se encuentran adecuadas relaciones entre el individuo y su entorno de trabajo, se observa la presencia de un aumento en su desempeño y el bienestar personal, favoreciendo la salud mental del empleado, ya que, a mayor grado de ajuste existen menos situaciones de estrés y tensión. Sin embargo, cuando se encuentra un desajuste entre estas dimensiones, probablemente se debe a que el sujeto no presenta recursos suficientes para manejar niveles altos de tensión, y ante ello, la presencia de dos mecanismos: afrontamiento, pues se reduce el desajuste a través de modificaciones en el entorno y los mecanismos de defensa, ya que, permiten disminuir las incongruencias por medio de la distorsión de su entorno.

2.1.3. Principales factores de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son todas las características nocivas presentes en el trabajo, la exposición a la misma ocasiona distintas alteraciones psicológicas, a corto plazo se observa la presencia de diferentes niveles de estrés, mientras que, a largo plazo podría desencadenar problemas físicos y mentales severos (Peter y Siegrist, 1997).

Tomando en cuenta las alteraciones que conlleva es importante la evaluación de estos riesgos psicosociales, y así poder intervenir a fin de actuar de manera oportuna, puesto que, las estrategias establecidas fomentan la salud laboral generando un impacto positivo en el rendimiento del colaborador. Para ello, se ha tomado de referencia las ideas propuestas en la teoría del estrés y el modelo de esfuerzo y recompensa, que permiten identificar los riesgos psicosociales a través de seis dimensiones descritas en el párrafo siguiente (Khun, 1996).

Las exigencias psicológicas permiten conocer cómo el empleado percibe la carga laboral frente al tiempo disponible, así también los sentimientos hacia el cumplimiento de sus funciones, presenta cinco características: Exigencias psicológicas cuantitativas, guarda relación con el tiempo para llevar a cabo las tareas, cuando éste es limitado se observa acumulación de las labores y como consecuencia fatiga, constituyendo un riesgo para su salud, por eso es importante una adecuada planificación de las tareas a realizar; en cuanto a las exigencias psicológicas cognitivas, éstas guardan relación con la toma de decisiones, manejo de conocimientos y presencia de ideas innovadoras, cuando el ambiente de trabajo es favorable dichas exigencias fomentan el desarrollo de habilidades, de lo contrario supone una carga más a las exigencias cuantitativas (Macías et al., 2003).

Por su parte, Marín-García et al. (2011) explican que, las exigencias emocionales se describen como la capacidad que tiene el colaborador para comprender los sentimientos de sus compañeros, manteniendo siempre el grado de objetividad, ya que, su manejo inadecuado puede ser la base para la presencia de ansiedad o fatiga psíquica. En contraste, las exigencias de esconder emociones son reacciones negativas que el colaborador esconde a los demás por razones profesionales, es más común observar este tipo de comportamiento en puestos de trabajo de atención a usuarios, por eso es importante fomentar el apoyo y trato justo a fin de

reducir las exigencias; finalmente las exigencias sensoriales guardan relación con los sentidos, aquellos que requieren una exigencia cuando el sujeto se encuentra laborando.

La segunda dimensión, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, explica que la toma de decisiones, grado de autonomía, control de calidad en cuestión de ritmo y tiempo de trabajo y adecuadas condiciones de trabajo establecen un buen ambiente psicosocial. Para ello, es fundamental que el puesto de trabajo permita el crecimiento, brinde la oportunidad de aplicar las habilidades que el colaborador presenta, así como propiciar el desarrollo de otras, por ello la necesidad de encontrar sentido al trabajo y que la persona se sienta integrada con la organización, se identifique con sus compañeros, compartan intereses en común, y así incrementar un alto sentimiento de grupo y apoyo social. Cuando el sujeto encuentra sentido a sus funciones puede enfrentar de manera positiva distintas dificultades, ya que, el trabajo se presentaría como factor de protección (Mauno et al., 2007).

En contraste, la dimensión inseguridad, se explica cómo precariedad laboral, escasa garantía en su puesto de trabajo con largas jornadas y una remuneración deficiente, ambiente que afecta la salud física y psicológica, lo cual incrementa la incertidumbre de continuar o no en la empresa, propiciando la aparición de estrés, tensión y ansiedad. Por ello, se requiere notable presencia en el control de los cambios sobre las condiciones laborales y negociarlos para así poder prevenir cualquier enfermedad psicosocial (Swenson, 2001).

Frente a la cuarta dimensión, apoyo social y calidad de liderazgo, Bos et al. (2009) precisan lo fundamental de recibir apoyo por parte no sólo de compañeros, también de sus superiores y en el momento adecuado, ya que, su ausencia puede originar la aparición de situaciones estresantes, por eso cuando el colaborador tiene altas exigencias laborales, pero

escasos recursos de control y limitado apoyo presenta mayor riesgo para su salud emocional. Así también, cabe señalar la importancia que tiene una dirección de calidad que permita asegurar la motivación, bienestar y crecimiento personal de los empleados, por ello se hace hincapié en el rol del líder y no tan sólo del jefe, de llevar las tareas con dirección, sin embargo, algunas organizaciones minimizan ésta situaciones.

La dimensión doble presencia, explica que hombres y mujeres por lo general realizan actividades específicas de género, siendo el género femenino quienes mantienen puestos de trabajo con más condiciones infravaloradas y de menor remuneración. Aunado a ello, forman parte también del trabajo doméstico haciendo su esfuerzo aún mayor, ésta doble jornada requiere una mayor exigencia de las mujeres o en algunos casos, también de varones que asuman responsabilidades del ámbito extralaboral, trayendo por resultado un sobreesfuerzo, que represente un conflicto entre lo familiar y laboral. Finalmente, en lo referido a la estima se caracteriza por el reconocimiento a los colaboradores por su buen desempeño y esfuerzo en el cumplimiento eficaz de sus funciones, es una compensación psicológica gracias al trabajo que realiza el sujeto, no obstante, a veces puede presentarse de manera insuficiente y no valorar por completo todo su empeño, causando inconvenientes y escasa motivación en el empleado (Luthans, 2008).

2.1.4. Consecuencias de los riesgos psicosociales

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, una exposición continua y prolongada a riesgos psicosociales puede afectar drásticamente el bienestar psicológico del trabajador. Dicho con palabras de Cox et al. (2000) estas situaciones desencadenan estrés y generar alteraciones de su comportamiento y sentimientos, en ocasiones, se presentan como periodos de incomodidad que con el tiempo pueden cambiar positivamente, pero aun así perjudican la

esfera emocional del trabajador. No obstante, para algunos, los efectos no son mayores y no sólo afectan el contexto laboral al observarse disminución en su desempeño, también repercute en el ámbito personal o familiar, con problemas en la comunicación, baja tolerancia a la frustración, escaso tiempo para compartir en familia, dado que su atención está enfocada en cumplir con las exigencias laborales, a largo plazo puede producir problemas psicológicos y sociales mucho más graves, como depresión y aislamiento social.

Siguiendo ésta misma línea, investigaciones plantean que determinados aspectos en el puesto de trabajo y su organización generan distintas consecuencias de carácter negativo en el sujeto, y que, de acuerdo con las características personales y la influencia social pueden mostrar diversos comportamientos. Cuando se encuentra expuesto a altos niveles de exigencia psicológica como elevado ritmo de trabajo y poco control éstos actúan como predictores de trastornos psicológicos, sin embargo, la presencia de apoyo social en el ambiente laboral genera un efecto protector para su salud mental (Newbury y Kamali, 2001).

Entre los problemas psicológicos más comunes se encuentra el Síndrome de Burnout, un agotamiento emocional por parte del trabajador al presentar sentimientos de vacío, actitud negativa para el cumplimiento de sus deberes, déficit en su eficacia profesional que origina un empobrecimiento de su rendimiento laboral, este factor se presenta debido a situaciones prolongadas de exigencias emocionales (García, 2001).

La depresión, por su parte, es uno de los trastornos más frecuentes en el ámbito laboral, en ocasiones puede llegar a ser crónico, por eso, personas con alta exposición al estrés tienen mayor probabilidad de desarrollar una depresión severa, teniendo como principales síntomas pérdida de energía, fatiga, incapacidad para concentrarse. Entre las causas más importantes se

encuentra la inseguridad laboral, por eso cuando el empleado se percibe como temporal en su puesto de trabajo se originan tensiones lo cual afecta negativamente su salud psicológica, demostrando también el rol fundamental que tiene el aspecto cognitivo como respuesta al estrés laboral (García, 2012).

Avey et al. (2009) señalan que, el capital psicológico juega un papel importante, dado que permite el estudio de aspectos positivos de los recursos humanos, se caracteriza por la autoeficacia, optimismo, esperanza y capacidad de recuperación, cuando el sujeto tiene una creencia positiva de que puede tener éxito en tareas difíciles, genera una significativa mejora de su rendimiento y bienestar, así mismo, es un recurso que permite la lucha ante situaciones de estrés y carga laboral.

Por otro lado, la ansiedad como ya es de conocimiento produce sentimientos de angustia, preocupación e inquietud que podría impactar significativamente la calidad de vida de quien lo padece. En el aspecto organizacional algunos de los factores que pueden propiciar la aparición de dicho trastorno son desequilibrios en las exigencias laborales, escaso nivel de control, inestabilidad del puesto al que pertenece. Cuando el sujeto presenta inconvenientes para encontrar trabajo y/o mantener su puesto tiene como resultado largas horas de trabajo, salario ineficiente, fatiga física y mental, lo cual acrecienta el desarrollo de este problema psicológico (Ramos y Mejía, 2013).

Como se mencionó con anterioridad, las variables personales influyen significativamente, por ejemplo, una personalidad con rasgos neuróticos o trabajadores que tienen hijos son más susceptibles a presentar signos de ansiedad, por ello, es importante la

percepción de una eficacia profesional que permita contrastar cualquier otro factor de riesgo (Cortéz, 2012).

2.1.5. Beneficios de la evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales es la mejor manera de poder detectar, prevenir y modificar aquellas situaciones problemáticas que presenten la organización. Es una evaluación de diversos factores como características de la tarea, la organización en los distintos puestos de trabajo, clima, la relación con sus compañeros, su desenvolvimiento, rendimiento, desempeño, entre otros más (Mc Ewen, 2002).

Leka (2010) indica que esta evaluación promueve la presencia de ambientes laborales óptimos y saludables, donde compañeros y jefes trabajan de manera continua a fin de promover su bienestar psicológico, también para crear la sostenibilidad e integración con un monitoreo constante que revisen los objetivos planteados por la organización. De igual manera, permite incrementar la productividad, compromiso y satisfacción laboral, pues el empleado se encuentra motivado y tranquilo con su trabajo, esto se produce cuando comienza a notar la existencia de estabilidad, crecimiento y desarrollo de sus capacidades, lo que ocasiona equilibrio entre su trabajo y otros aspectos de su vida.

Para Taris y Kompier (2005) permite fomentar buenas prácticas organizacionales como mejora en la creatividad e innovación, generando así ventajas competitivas, los compañeros de trabajo presentan mayor cercanía y confianza entre ellos a través de una comunicación asertiva. Se observa un sentido de pertenencia y adherencia a la cultura organizacional a través de la ética y valores, incrementa también líderes con visión, capacitación constante para mejorar y potenciar sus habilidades.

Se disminuyen también los índices de siniestralidad en la empresa, es decir, reducir la posibilidad de accidentes en el trabajo, más aún en puestos con mayor riesgo, por ello, es importante implementar estrategias preventivas que resulten eficaces, pues todo lo expuesto con anterioridad se presentaría como factor de riesgo que perjudiquen su bienestar emocional, así como su desempeño en el trabajo (Benavides et al., 2002).

Una característica principal en ésta evaluación de riesgo psicosocial radica en contar con la participación de los trabajadores durante todo este proceso, por ello, es necesario la información, sensibilización, dar a conocer los logros que se obtiene con una participación adecuada de empresarios, colaboradores y directivos, sintiéndose involucrados y responsables sobre lo que esto significa, no basta con la evaluación también debe ponerse en práctica los aspectos que necesitan mejorar, gestionándose de manera progresiva (Carnoy, 2001).

Finalmente, Goleman y Cherniss (2005) señalan que, la evaluación se debe realizar según las necesidades y acorde a la empresa, con objetivo de aligerar el ritmo de trabajo, establecer estrategias de comunicación y de resolución de conflictos, fomentar la motivación de los colaboradores, la cohesión interna y así tener relaciones de calidad y un óptimo funcionamiento, no sólo de la organización también del bienestar psicológico de cada integrante que lo conforma.

2.1.6. Riesgos psicosociales en el sector minero

La importancia que tiene la relación entre organización – trabajador ha generado tomar en consideración cada uno de los factores que forman el ambiente laboral, ya que, es fundamental cuidar la salud, seguridad e higiene de las condiciones de trabajo y así poder evitar la aparición de cualquier tipo de enfermedades (Cano, 2002).

Las empresas para poder sobrevivir en un mercado tan competitivo necesitan mantener la motivación de sus empleados, cuidando de su salud física y mental para poder conseguirlo necesitan ser consecuentes con las condiciones que dicha organización establece y que esta actividad laboral permita una mejora en la calidad de vida de sus empleados. Sin embargo, en ocasiones existe una creciente presencia de factores de riesgo psicosociales que exponen a los sujetos durante su jornada laboral, y las empresas mineras no son ajenas a ello (Thorsen et al., 2017).

En nuestro país existen leyes que respaldan al trabajador para que se desenvuelva dentro de un ambiente favorable, en el cual se cuide y respete su integridad, sin embargo, esto no ha sido suficiente dado que muchos jefes no brindan la importancia debida a garantizar la seguridad psicológica, entre los riesgos psicosociales más comunes dentro de establecimientos mineros se encuentran las excesivas demandas de trabajo acompañado algunas veces por escaso tiempo para realizar estas actividades, aquello incrementa que el empleado se sienta constantemente estresado (Karine, 2015).

Del mismo modo, Fernández y Pinol (2000) exponen que, los jefes o supervisores en algunas empresas mineras se muestran apáticos y desinteresados por conocer y fomentar el equilibrio emocional de sus empleados, quienes no reciben el apoyo social suficiente, ya que, por lo general el gerente brinda más interés por los recursos físicos, olvidando que para alcanzar los objetivos que la empresa plantea debe contar con adecuados recursos humanos, pues son trascendentales, ya que, de ellos depende el manejo y funcionamiento de otros recursos. El apoyo que recibe el trabajador no siempre permite mostrar un equilibrio entre su trabajo y otras áreas de su vida, esto desencadena que la presencia de situaciones de estrés o presión laboral se maneje inadecuadamente, dado que, no tendrán las herramientas necesarias para afrontar tal

acontecimiento, también que, el empleado muestre un distanciamiento significativo frente a su familia. Así también, hace énfasis cuando el empleado no es remunerado adecuadamente conforme a las exigencias de su puesto de trabajo a través de un salario emocional, pues genera falta de motivación que impide continuar con su buen desempeño laboral (Gómez et al., 2014).

Si estos riesgos psicosociales se gestionan equívocamente puede ocasionar efectos aún más nocivos para el bienestar del trabajador minero como problemas en su salud mental, por ello, es importante potenciar entornos laborales favorables, preparando a directivos y compañeros de trabajo a manejar eficazmente situaciones complicadas a través de la aplicación de un plan que permita la reducción de riesgos psicosociales detectados, contando con la participación de todos no sólo para comunicar problemas, también en la búsqueda de soluciones (Mansilla, 2010).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo. Como lo señalan Hernández et al. (2014) este tipo de estudio es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Así mismo, es no experimental porque no se manipuló las variables a observar.

3.2. Ámbito temporal y espacial

Este estudio se desarrolló en una empresa minera ubicada en el departamento de Cerro de Pasco. Tuvo una duración de 10 meses, comenzando en el mes de enero 2021 y culminando en el mes de octubre de 2021.

3.3. Variables

A continuación, se señala la variable estudiada en la presente investigación:

Riesgo Psicosociales: Se entiende como la exposición a situaciones de riesgo laboral de carácter psicológicas y sociales relacionadas con las Exigencias psicológicas, Conflicto trabajo - familia, Control sobre el Trabajo, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, inseguridad con el futuro, Compensaciones del Trabajo y Capital Social.

Dimensiones:

Exigencias Psicológicas (Carga Mental), comprende dos vertientes, la cuantitativa; es decir, lo correspondiente al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo, como trabajar rápido o de forma irregular; y el tipo de tarea, que implica exposiciones distintas

en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos, o con y para personas. Así, se definen las exigencias psicológicas de tipo emocional y de tipo cognitivo; ya sea cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, o tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Trabajo Activo Y Posibilidades De Desarrollo, habla de dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Se considera que un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido y el control sobre los tiempos a disposición. Por lo que se tiene en cuenta: el margen de autonomía en la forma de realizar las tareas; las posibilidades que da el trabajo para aplicar habilidades y conocimientos; el sentido que tiene el trabajo para el trabajador; y la posibilidad de adaptar el horario a las necesidades familiares, y las decisiones de descanso.

Apoyo Social Y Calidad De Liderazgo, involucra las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece, el apoyo social, y el sentimiento de grupo (componente emocional). Además, se tiene en cuenta que el trabajo implica ejercer determinados roles, que pueden ser más o menos claros o que pueden suponer algunas contradicciones

Inseguridad Sobre El Futuro, es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario). Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas o la renovación de contrato.

Doble Presencia, se considera la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar que puede afectar negativamente a la salud, ya que tiende a aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). De esta manera, se tiene en cuenta las exigencias cotidianas que suponen el trabajo doméstico y familiar que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado; y la posibilidad de que la organización del trabajo en la empresa impida la compatibilización de ambos trabajos.

Estima, se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos, con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios.

3.4. Población y muestra

Tabla 1

Características demográficas de las poblaciones del estudio

		F	%
Edad	Adulter Temprana	86	15.33
	Adulter Media	475	84.67
Grado Instrucción	Secundaria Completa	453	70.23
	Superior Técnico	119	18.45
	Superior Universitario	73	11.32
Puesto Laboral	Administración	23	4.1
	Operativos	497	88.59
	Supervisión operativa	41	7.31
	Total	561	100

Como se observa en la Tabla 1, la muestra estuvo conformada por 561 trabajadores, de los cuales el 15.33% de ellos se encuentra en la adultez temprana y el 84.67% en la adultez media. Respecto al grado instrucción, el 70.23% cuenta con secundaria completa, el 18.45% tiene estudios superiores técnicos y el 11.32% pertenece a un nivel superior universitario. En relación al puesto laboral, se observa que el 4.1% son administrativos, el 88.59% realizan trabajos de operativos y el 7.31% tiene obligaciones de supervisor operativo.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISTAS21)

El instrumento que se utilizó es el Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (ISTAS21), cuyo autor es Tage S. Kristensen creado en el año 2000, en su versión española tiene como autores a Moncada, Llorens y Kristensen. La forma de administración puede ser individual y colectiva y está dirigido a trabajadores. El tiempo de duración de la aplicación de la prueba es de aproximadamente 20 minutos. La escala es tipo Likert con opciones del 0 al 4. Consta de 38 ítems, divididos en seis dimensiones, los cuales son: Apartado 1 Exigencias psicológicas (ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6), apartado 2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16), apartado 3 Inseguridad (ítems 17, 18, 19, 20), apartado 4 apoyo social y calidad de liderazgo (ítems 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30), apartado 5 doble presencia (ítems 31, 32, 33, 34) y apartado 6 estigma (ítems 35, 36, 37, 38). La puntuación se realiza mediante la suma directa de cada apartado y se divide en una escala representada por tres colores que son verde, amarillo y rojo, donde el color verde se interpreta como un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el amarillo un nivel de exposición psicosocial intermedia y el color rojo como un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

3.5.2. Validez y Confiabilidad

Domínguez (2017), reporta una adaptación del instrumento ISTAS 21, la cual fue aplicada en una institución educativa de idiomas, cuya muestra fue de 540 trabajadores docentes y administrativos, obteniendo en dicho estudio Alpha de Cronbach $> ,7$, en cuanto a la confiabilidad del constructo se realizó mediante el uso del coeficiente Womega de Mcdonald con un puntaje mínimo de $,7$.

3.6. Procedimientos

Se revisó el cuestionario utilizado en este estudio, seguidamente se procedió a obtener los permisos correspondientes de la unidad minera para efectuar la prueba en los trabajadores de las áreas correspondientes. Se encuestó a los trabajadores de las tres áreas seleccionadas, siendo los administrativos, operarios y supervisor operativos, respetando las normas éticas basadas en la confidencialidad sobre los datos de los participantes. Una vez obtenida las encuestas se procedió a seleccionar las encuestas completadas y llenadas correctamente, luego se efectuó la calificación en una base de datos en Excel donde se pasaron los datos para luego exportarlo a una base de datos en el software estadístico SPSS 25, para luego hacer los análisis de acuerdo con los objetivos planteados. Finalmente, los resultados se pasaron a tablas para su interpretación correspondiente respondiendo a los objetivos y construyendo la tesis final.

3.7. Análisis de datos

Los datos se analizaron con el SPSS 25. Para realizar los análisis descriptivos se realizaron haciendo uso de medidas de tendencia central, como las frecuencias y porcentajes para responder a los objetivos planteados en el estudio, describiendo el comportamiento de las variables para toda población y luego segmentándola según las variables de asignación en los objetivos específicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los riesgos psicosociales

En la Tabla 2, se observan resultados obtenidos de cada una de las dimensiones de riesgos psicosociales y serán expuestas teniendo en cuenta el nivel de prevalencia que se ve manifestado en la muestra seleccionada, tal es así que en el 52.6% del total de trabajadores, prevalece favorablemente la dimensión exigencias psicológicas; en aquellos que conforman el 27.6% de la muestra, prevalece las exigencias psicológicas a un nivel intermedio y en el 19.8% de los trabajadores, se ve reflejado una exposición desfavorable respecto a esta dimensión. Del mismo modo, para a la dimensión inseguridad, en el 25.7% de los trabajadores, se observa una prevalencia favorable, en aquellos que representan el 41.5% del total de la muestra, prevalece favorablemente la inseguridad de forma intermedia y en el 32.8% de los trabajadores, la prevalencia se presenta de modo desfavorable en base a dicha dimensión. En cuanto a la dimensión doble presencia, en el 53.3% de trabajadores, la exposición psicosocial resulta favorable, en el 34.4% de los participantes, existe una prevalencia favorablemente intermedia para esta dimensión y en los que representan el 12.3% del total de trabajadores, prevalece desfavorablemente la doble presencia. Respecto a la cuarta dimensión trabajo activo, en el 78.8% de los trabajadores, se aprecia una prevalencia favorable, en el 10.5% de los trabajadores, existe una presencia favorable intermedia en cuanto a esta dimensión, y tan solo el 0.2% del total de participantes, prepondera desfavorablemente el trabajo activo. Continuando con la dimensión apoyo social tenemos a que en el 78.8% de los participantes, presentan una exposición psicosocial favorable para la salud, mientras que en el 16% de los trabajadores predomina una exposición psicosocial intermedia y una minoría respecto al total siendo el 5.2% de los participantes presenta una exposición psicosocial más desfavorable para la salud. En cuanto a la última dimensión estima, tenemos que en el 0.9% de trabajadores, se observa una

exposición psicosocial favorable para la salud, mientras que en el 34.8% muestra una exposición psicosocial intermedia y en los trabajadores de esa empresa predomina una exposición psicosocial más desfavorable para la salud respecto a esa dimensión, siendo un 64.3% del total de participantes.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la prevalencia de los riesgos psicosociales

	Exigencias Psicológicas		Inseguridad		Doble Presencia		Trabajo Activo		Apoyo Social		Estima	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Exposición psicosocial favorable para la salud	295	52.6	144	25.7	299	53.3	501	89.3	442	78.8	5	0.9
Exposición psicosocial intermedio	155	27.6	233	41.5	193	34.4	59	10.5	90	16.0	195	34.8
Exposición psicosocial más desfavorable para la salud	111	19.8	184	32.8	69	12.3	1	0.2	29	5.2	361	64.3

4.2. Análisis descriptivo del nivel de riesgo según variables intervinientes

4.2.1. Análisis descriptivo de la prevalencia de los riesgos psicosociales según edad

En la Tabla 3 se observa que el 52.8% de los trabajadores que se encuentran en la adultez temprana, consideran que la dimensión psicosocial de exigencias psicológicas es favorable para su salud, el 28 %, muestra un nivel de exposición psicosocial intermedio y el

19.2%, un nivel de exposición desfavorable para dicha dimensión. En cuanto a los trabajadores que están en la adultez media, el 51.2% consideran a las exigencias psicológicas en un nivel de exposición favorable, en el 25.6% prevalece favorablemente de forma intermedia las exigencias psicológicas y en el 23.3%, la dimensión en mención actúa de manera desfavorable para su salud.

Tabla 3

Análisis de la Prevalencia de las Exigencias Psicológicas según edad

Edad	Exigencias Psicológicas					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Adultez Temprana	251	52.8	133	28	91	19.2
Adultez Media	44	51.2	22	25.6	20	23.3

En la Tabla 4 se muestra que en el 25.3% de los trabajadores que se encuentran en la adultez temprana, prevalece favorablemente las dimensiones inseguridad, el 41.3 %, lo considera a un nivel de exposición psicosocial intermedio y para el 33.5%, dicha dimensión actúa de manera desfavorable para su salud. En cuanto a los trabajadores que están en la adultez media, el 27.9% consideran a la inseguridad en un nivel de exposición favorable, en el 43% la dimensión en mención actúa favorablemente de manera intermedia y en el 29.1% prevalece desfavorablemente la inseguridad.

Tabla 4*Análisis de la Prevalencia de la Inseguridad según edad*

Edad	Inseguridad					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Adulthood Temprana	120	25.3	196	41.3	159	33.5
Adulthood Media	24	27.9	37	43	25	29.1

En la Tabla 5 se observa que el 54.3% de los participantes que se encuentran en la adultez temprana, consideran que la doble presencia actúa de modo favorable para su salud, el 33.5 %, muestra un nivel de exposición psicosocial intermedio y el 12.2%, un nivel de exposición desfavorable para dicha dimensión. En cuanto a los trabajadores que están en la adultez media, el 47.7% considera que la doble presencia prevalece en un nivel de exposición favorable, el 34% considera a la doble presencia de forma favorable a un nivel intermedio y en el 12.8%, dicha dimensión, actúa de manera desfavorable para su salud.

Tabla 5*Análisis de la Prevalencia de la doble presencia según edad*

Edad	Doble Presencia					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Adulthood Temprana	258	54.3	159	33.5	58	12.2
Adulthood Media	41	47.7	34	39.5	11	12.8

De acuerdo con la Tabla 6, el 89.1% de los trabajadores que se presentan en la categoría de adultez temprana, considera a la dimensión trabajo activo le es favorable para la salud; además, el 10.7% considera a la dimensión trabajo activo en un nivel de exposición psicosocial intermedia y cabe aclarar que el 0.2% de la población se ubica en el nivel de exposición desfavorable para esta dimensión. Respecto a la población correspondiente a la adultez media, el 90.7% consideran al trabajo activo en un nivel de exposición favorable para su salud, el 9.3% de los trabajadores se ubica en el nivel de exposición intermedia en cuanto a esta dimensión y por último, en ningún trabajador esta dimensión actúa de manera desfavorable para la salud.

Tabla 6

Análisis de la prevalencia del trabajo activo según edad

Edad	Trabajo activo					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Adultez Temprana	423	89.1	51	10.7	1	0.2
Adultez Media	78	90.7	8	9.3	0	0

En la Tabla 7 se aprecia que el 79.6% de la población ubicada en la adultez temprana, considera que el apoyo social en el trabajo funciona favorablemente para su salud, el 15.8% ubicado en esta categoría de edad, siente a la presente dimensión como una exposición intermedia y el 4.6% ubica al apoyo social en un nivel de exposición desfavorable para su salud. En cuanto a los trabajadores ubicados en la adultez media, se concluye que el 74.4% considera al apoyo social en un nivel de exposición favorable, el 17.4% toma a la presente dimensión en un nivel de exposición intermedia y en el 8.1% predomina desfavorablemente el apoyo social.

Tabla 7*Análisis de la prevalencia del apoyo social según edad*

Edad	Apoyo Social					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Adulthood Temprana	378	79.6	75	15.8	22	4.6
Adulthood Media	64	74.4	15	17.4	7	8.1

En la Tabla 8, respecto a los participantes ubicados en la adultez temprana, el 0.8% de trabajadores considera que la estima actúa de modo favorable para su salud, el 35.2% de participantes evidencia un nivel de exposición psicosocial intermedia y en el 64% predomina un nivel de exposición desfavorable para la presente dimensión. En cuanto a los trabajadores que se encuentran en la adultez media, se observa que el 0.8% percibe a la estima en un nivel de exposición favorable, el 32.6% considera a esta dimensión de forma favorable a un nivel intermedio y en el 66.3% predomina el sentimiento de una exposición desfavorable para su salud respecto a esta dimensión estima.

Tabla 8*Análisis de la prevalencia de la estima según edad*

Edad	Estima					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Adulthood Temprana	4	0.8	167	35.2	304	64.0
Adulthood Media	1	1.2	28	32.6	57	66.3

4.2.2. Análisis descriptivo de las prevalencias de los riesgos psicosociales según grado de instrucción

La Tabla 9 muestra que el 54.4% de los trabajadores que cuentan con secundaria completa consideran a las exigencias psicológicas favorable para su salud, en el 27.6 %, prevalece favorablemente dicha dimensión a un nivel de exposición psicosocial intermedio y en el 18%, las exigencias psicológicas actúan de manera desfavorable. En cuanto a los trabajadores que poseen un grado de instrucción superior técnico, en el 57.1% prevalece las exigencias psicológicas a un nivel de exposición favorable, en el 26.1% la dimensión en mención actúa favorablemente a un nivel intermedio y en el 16.8% prevalece desfavorablemente para su salud. Respecto a los trabajadores que cuentan con un grado superior universitario, el 23.3% considera que las exigencias psicológicas prevalecen en un nivel de exposición favorable, el 32.6% considera esta dimensión de forma favorable a un nivel intermedio y el 44.2% las exigencias psicológicas actúan de manera desfavorable para su salud.

Tabla 9

Análisis de la prevalencia de las exigencias psicológicas según grado de instrucción

Grado de Instrucción	Exigencias Psicológicas					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Secundaria completa	217	54.4	110	27.6	72	18
Superior técnico	68	57.1	31	26.1	20	16.8
Superior universitario	10	23.3	14	32.6	19	44.2

En la Tabla 10 se observa que en el 25.3% de los trabajadores que cuentan con secundaria completa, prevalece la inseguridad de forma favorable para su salud, el 39.8 %, considera dicha dimensión a un nivel de exposición psicosocial intermedio y en el 34.8%, la inseguridad actúa de manera desfavorable. En cuanto a los participantes que tienen un grado superior técnico, el 31.1% indica que la inseguridad actúa en un nivel de exposición favorable, en el 35.3% la dimensión en mención prevalece favorablemente a un nivel intermedio y en el 33.6% a un nivel desfavorable para su salud. Respecto a los trabajadores que cuentan con un grado de instrucción superior universitario, el 14% considera que la inseguridad prevalece en un nivel de exposición favorable, el 74.4% considera dicha dimensión de forma favorable a un nivel intermedio y para el 11.6% la inseguridad es considerada de manera desfavorable para su salud.

Tabla 10

Análisis de la prevalencia de la inseguridad según grado de instrucción

Grado de Instrucción	Inseguridad					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Secundaria completa	101	25.3	159	39.8	139	34.8
Superior técnico	37	31.1	42	35.3	40	33.6
Superior universitario	6	14	32	74.4	5	11.6

En la Tabla 11 se observa que para el 55.1% de los participantes que tienen secundaria completa, prevalece la doble presencia de manera favorable para su salud, el 34.1 %, considera dicha dimensión a un nivel de exposición psicosocial favorablemente intermedio y el 10.8%, la doble presencia actúa de forma desfavorable. En cuanto al personal que posee un grado superior técnico, el 53.8% considera a la doble presencia dentro de un nivel de exposición favorable, en el 33.6% esta dimensión actúa favorablemente a un nivel intermedio y en el 12.6% prevalece la doble presencia de manera desfavorable. Respecto a los trabajadores que cuentan con un grado de instrucción superior universitario, en el 34.9% prevalece la doble presencia en un nivel de exposición favorable, el 39.5% indica que esta dimensión actúa de forma favorable a un nivel intermedio y que el 25.6% considera que esta dimensión es desfavorable para su salud.

Tabla 11

Análisis de la prevalencia de la doble presencia según grado de instrucción

Grado de Instrucción	Doble Presencia					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Secundaria completa	220	55.1	136	34.1	43	10.8
Superior técnico	64	53.8	40	33.6	15	12.6
Superior universitario	15	34.9	17	39.5	11	25.6

En la Tabla 12 se aprecia que el 86.7% de los participantes que refieren tener secundaria completa, considera al trabajo activo como favorable para su salud, el 13.0% de los trabajadores percibe de forma favorable el trabajo activo a un nivel de exposición intermedia y el 0.3% contempla esta dimensión como desfavorable para su salud. Los participantes que tienen como grado de instrucción superior técnico, es el 97.5% quienes perciben el trabajo activo en un nivel de exposición favorable, en el 2.5% esta dimensión actúa favorablemente a un nivel intermedio y respecto al nivel de exposición desfavorable no se hallaron identificados los participantes del estudio representando un 0% en este nivel. En cuanto a los trabajadores ubicados en un grado de instrucción de superior universitario, el 90.7% percibe que el trabajo activo resalta en un nivel de exposición favorable para su salud, el 9.3% considera esta dimensión de forma favorable a un nivel intermedio y en cuanto al nivel desfavorable para su salud no se hallaron participantes, teniendo un 0% en este nivel.

Tabla 12

Análisis de la prevalencia del trabajo activo según grado de instrucción

Grado de Instrucción	Trabajo activo					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Secundaria completa	346	86.7	52	13.0	1	0.3
Superior técnico	116	97.5	3	2.5	0	0
Superior universitario	39	90.7	4	9.3	0	0

En la tabla 13 se considera que los trabajadores ubicados en la categoría de un grado de instrucción con secundaria completa, el 80.5% percibe el apoyo social en el trabajo en un nivel de exposición psicosocial favorable para su salud, el 15.5% cree que esta dimensión a un nivel de exposición psicosocial intermedia y en el 4.0% se presenta el apoyo social de manera desfavorable para su salud. Los participantes ubicados en la categoría de superior técnico, tenemos que en el 79.0% de la muestra indica que el apoyo social prevalece como exposición favorable, el 14.3% concibe a esta dimensión a un nivel intermedio y el 6.7% considera el apoyo social como desfavorable para su salud. Respecto a los trabajadores que se ubican en la categoría de superior universitario, para 62.8% prevalece el apoyo social como un factor de exposición favorable, el 25.6% considera a esta dimensión de forma favorable a un nivel intermedio y para el 11.6% el apoyo social resulta ser un factor desfavorable para su salud.

Tabla 13

Análisis de la prevalencia del apoyo social según grado de instrucción

Grado de Instrucción	Apoyo social					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Secundaria completa	321	80.5	62	15.5	16	4.0
Superior técnico	94	79.0	17	14.3	8	6.7
Superior universitario	27	62.8	11	25.6	5	11.6

En la Tabla 14 se aprecia que de los trabajadores que cuentan con secundaria completa el 1.3% concibe a la estima como favorable para su salud, el 32.1% considera a esta dimensión como favorable a un nivel intermedio y en el 66.7% prevalece la estima como desfavorable para su salud. En cuanto a los trabajadores que tiene una instrucción de superior técnica, es el 42.9% quienes aprecian a la estima dentro de un nivel de exposición favorable, mientras que para el 57.1% prevalece esta dimensión en un nivel de exposición favorable intermedia y respecto al nivel de exposición desfavorable no se hallaron identificados los participantes del estudio representando un 0% en este nivel. Respecto a los trabajadores que se ubican en un nivel de superior universitario tenemos que para el 37.2% esta dimensión actúa de forma favorable para su salud, el 62.7% ubica a la estima como un factor que actúa de forma favorable a un nivel intermedio, mientras que no se observó a participantes ubicados en el nivel de exposición desfavorable para su salud siendo el 0%.

Tabla 14

Análisis de la prevalencia de la estima según grado de instrucción

Grado de Instrucción	Estima					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Secundaria completa	5	1.3	128	32.1	266	66.7
Superior técnico	51	42.9	68	57.1	0	0
Superior universitario	16	37.2	27	62.8	0	0

4.2.3. *Análisis descriptivo de la prevalencia de riesgos psicosociales según puesto laboral*

En la Tabla 15 se observa que en el 17.4% de los trabajadores que cumplen un cargo administrativo, prevalecen las exigencias psicológicas de forma favorable, en el otro 17.4 %, el nivel de exposición psicosocial actúa de forma favorable intermedio en base a esta dimensión y en el 65.2%, prevalecen las exigencias psicológicas de forma desfavorable. En cuanto al personal que realiza labores operativas, el 55.5% considera a que las exigencias psicológicas actúan en un nivel de exposición favorable, el 26.2% considera que esta dimensión es favorable a un nivel intermedio y en el 18.3% prevalece de manera desfavorable. En el caso de los que cumplen el puesto de supervisor operativo, en el 36.6% prevalece esta dimensión a un nivel de exposición favorable, el 51.2% indica que las exigencias psicológicas actúan de forma favorable a un nivel intermedio y que en el 12.2% prevalece esta dimensión de forma desfavorable para su salud.

Tabla 15

Análisis de la prevalencia de las exigencias psicológicas según puesto laboral

Puesto Laboral	Exigencias Psicológicas					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	4	17.4	4	17.4	15	65.2
Operativo	276	55.5	130	26.2	91	18.3
Supervisor operativo	15	36.6	21	51.2	5	12.2

En la tabla 16, se muestra que el 78.3% de los trabajadores que tienen un cargo administrativo, considera a la inseguridad de forma favorable, en el 21.7 %, el nivel de exposición psicosocial actúa de forma favorable intermedio en base a esta dimensión y no hay trabajadores que consideren a la inseguridad en un nivel desfavorable. En cuanto al personal que realiza labores operativas, el 25.4% considera a que la inseguridad actúa en un nivel de exposición favorable, en el 39.8% prevalece favorablemente esta dimensión a de forma intermedia y en el 34.8% lo considera de manera desfavorable. Respecto a aquellos que cumplen el puesto de supervisor operativo, el 43.9% indica que esta dimensión actúa en un nivel de exposición favorable, el 41.5% considera que la inseguridad actúa de forma favorable a un nivel intermedio y que en el 14.6% prevalece de forma desfavorable para su salud.

Tabla 16

Análisis de la prevalencia de la inseguridad según puesto laboral

Puesto Laboral	Inseguridad					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	18	78.3	5	21.7	0	0
Operativo	126	25.4	198	39.8	173	34.8
Supervisor operativo	18	43.9	17	41.5	6	14.6

En la Tabla 17 se observa que para el 47.8% de los participantes que son administrativos, prevalece la doble presencia de manera favorable, el 39.1 %, considera dicha dimensión a un nivel de exposición psicosocial favorablemente intermedio y el 13%, la doble presencia actúa de forma desfavorable. En el caso del personal que posee el cargo de operario, el 54.7% considera a la doble presencia dentro de un nivel de exposición favorable, en el 34.2% esta dimensión actúa favorablemente a un nivel intermedio y en el 11.1% prevalece la doble presencia de manera desfavorable. Respecto a los trabajadores que tienen un cargo de supervisor operativo, en el 39% prevalece la doble presencia en un nivel de exposición favorable, el 34.1% indica que esta dimensión actúa de forma favorable a un nivel intermedio y que el 26.8% considera que esta dimensión es desfavorable para su salud.

Tabla 17

Análisis de la prevalencia de la doble presencia según puesto laboral

Puesto Laboral	Doble Presencia					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	11	47.8	9	39.1	3	13
Operativo	272	54.7	170	34.2	55	11.1
Supervisor operativo	16	39	14	34.1	11	26.8

En la Tabla 18 se aprecia que para los trabajadores que ocupan el cargo de administrativo, prevalece el trabajo activo de forma favorable para su salud, mientras que para el 4.3% el nivel de exposición psicosocial actúa de forma favorable intermedio respecto a esta dimensión y en cuanto a la exposición desfavorable no se halló la percepción de ningún participante en este nivel, siendo el 0%. Respecto a los trabajadores que tienen un cargo de operario, en el 88.9% prevalece el nivel de exposición favorable en esta dimensión, el 10.9% considera que el trabajo activo es favorable a un nivel intermedio y en el 0.2% se considera este factor como una manera desfavorable para la salud. Ahora bien, para los trabajadores que tienen el cargo de supervisor operario, el 90.2% prevalece la dimensión de trabajo activo como un factor favorable para la salud, en el 9.8% considera que esta dimensión es un factor favorable a un nivel intermedio y en cuanto a esta dimensión para este grupo de trabajadores ni hay ninguno que considera como un factor desfavorable para su salud, representando el 0%.

Tabla 18

Análisis de la prevalencia del trabajo activo según puesto laboral

Puesto Laboral	Trabajo activo					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	22	95.7	1	4.3	0	0
Operativo	442	88.9	54	10.9	1	0.2
Supervisor operativo	37	90.2	4	9.8	0	0

En la Tabla 19 se percibe que en los trabajadores que ocupan el cargo de administrativo tiene al 60.9% de participantes que considera a este factor de forma favorable para su salud, en el 30.4% el nivel de apoyo social actúa de forma favorable a un nivel intermedio y para el 8.7% de participantes esta dimensión es percibida como un nivel de exposición desfavorable. En el caso del personal que ocupa el cargo de operario, el 80.9% señala que esta dimensión se presenta de manera favorable, en el 14.5% se considera al apoyo social como un factor favorable a un nivel intermedio y para el 4.6% es considerado de manera desfavorable para la salud. En cuanto al cargo de supervisor operario, existen 63.4% de participantes que perciben al apoyo social de forma favorable para la salud, el 26.8% indica que esta dimensión actúa de forma favorable a un nivel intermedio y para el 9.8% este factor se presenta de manera desfavorable para la salud.

Tabla 19

Análisis de la prevalencia del Apoyo social según puesto laboral

Puesto Laboral	Apoyo social					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	14	60.9	7	30.4	2	8.7
Operativo	402	80.9	72	14.5	23	4.6
Supervisor operativo	26	63.4	11	26.8	4	9.8

En la Tabla 20 se observa que para el 4.3% de los trabajadores que ocupan el puesto de administrativo, sienten a la estima como una forma favorable para su salud, el 26.1% considera esta dimensión a un nivel de exposición psicosocial favorable intermedio, mientras que para el 69.6% es este un factor desfavorable para la salud. Respecto a los trabajadores que ocupan el cargo de personal operario, es en el 0.8% quienes perciben a la estima como un factor favorable para su salud, el 34.8% más bien aprecia que esta dimensión actúa favorablemente a un nivel intermedio y para el 64.4% prevalece la estima de manera desfavorable. En el caso del personal que trabaja como supervisor operativo, el 39% percibe este factor como favorable para su salud, el 61% indica que la estima actúa de forma favorable en un nivel intermedio y no hay trabajadores que consideren a la estima en un nivel desfavorable.

Tabla 20

Análisis de la prevalencia de la estima según puesto laboral

Puesto Laboral	Estima					
	Exposición favorable		Exposición intermedia		Exposición desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
Administrativo	1	4.3	6	26.1	16	69.6
Operativo	4	0.8	173	34.8	320	64.4
Supervisor operativo	16	39.0	25	61.0	0	0

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tiene como objetivo describir la prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco. Los resultados evidencian que en cuanto a las dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y apoyo social, estas son consideradas en gran porcentaje por los trabajadores como una exigencia psicosocial favorable. Estos resultados contrastan con los encontrados por Cabalcanti (2019) en una población similar, en trabajadores de una empresa minera, donde las exigencias psicológicas abarcan el 44% de la muestra y son manifestadas como un aspecto desfavorable para la salud. Del mismo modo, los resultados difieren del estudio de Güilgüiruca (2015), quienes también obtuvieron valores que determinan una exposición desfavorable para las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo, sin embargo, hay que resaltar que la población seleccionada pertenece a una empresa de rubro de electricidad.

Asimismo en el presente estudio, se tuvo como objetivo describir la prevalencia de las dimensiones del instrumento ISTAS 21, donde los resultados evidenciaron que las dimensiones de exigencias psicológicas y trabajo activo son percibidas como exigencias psicosociales favorables por una gran cantidad de trabajadores de las distintas áreas estudiadas, estos resultados difieren con los hallados por Ibarra y Sinchitullo (2017), donde ambos autores tuvieron valores pertenecientes al nivel de exigencias desfavorables para la salud para las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo; asimismo en cuanto a la dimensión inseguridad estos autores obtuvieron valores que posicionan a la dimensión en un nivel de exigencia desfavorable para la salud, discrepando con este estudio ya que se muestra a la dimensión inseguridad en una exposición psicosocial de nivel intermedio estando presente en 41.5% de los trabajadores. Finalmente, Ibarra y Sinchitullo (2017) determinaron que la dimensión Estima representa un factor favorable para la salud en el 81% de su población,

resultado que difiere con esta investigación donde coloca a esta dimensión en un nivel de desfavorable para la salud según el 64.3% de los participantes.

Continuando con el objetivo general, los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión inseguridad, estas son apreciadas como un riesgo favorable intermedio, estos datos difieren de los encontrados por García (2018), donde la muestra considera a esta dimensión como una exigencia desfavorable para su salud.

En cuanto a los objetivos específicos en base a la prevalencia de las dimensiones de los riesgos psicosociales, según el puesto laboral aquellos que ocupan cargos operativos consideran como riesgo desfavorable a la estima. Este resultado coincide con el del García (2018) donde la estima es la dimensión considerada de igual manera como desfavorable. Esto hace referencia al sentimiento de falta de reconocimiento que podría estar teniendo la empresa minera ante el esfuerzo realizado por el trabajador, viéndose también ausente el trato justo y el apoyo adecuado que un trabajador requiere.

Otro de los datos encontrados en la presente investigación según puesto laboral, se evidenció en base al trabajo activo, que esta dimensión es considerada favorable para todos los trabajadores. Estos datos difieren de los encontrados por Gómez et. al (2014), en la cual esta dimensión ocupa una exposición intermedia de exposición para los cargos administrativos (media=33.63) y los de supervisor (media=32.60); en cuanto a los operativos (media=47.99), estos consideran al trabajo activo como desfavorable para su salud.

VI. CONCLUSIONES

- Las dimensiones que prevalecen favorablemente en los trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco son: las exigencias psicológicas, la doble presencia, el trabajo activo y el apoyo social. En cuanto a las que prevalecen de forma favorable intermedia se encuentra a la inseguridad y por último, está la dimensión estima, la cual prevalece de forma desfavorable.
- Entre las dimensiones que prevalecen favorablemente tanto para la adultez temprana como para la adultez media, se encuentran a las exigencias psicológicas, la doble presencia, el trabajo activo y el apoyo social. Respecto a las exposiciones psicosociales favorables intermedias, para ambos rangos de edad, prevalece la dimensión inseguridad. Por último, la dimensión estima, es considerada tanto por los adultos tempranos como los tardíos, como un riesgo desfavorable para su salud.
- Según el grado de instrucción, en aquellos que cuentan con secundaria completa, predominan favorablemente las dimensiones: exigencias psicológicas, doble presencia, trabajo activo y apoyo social; asimismo, prevalece favorablemente a un nivel intermedio la inseguridad y a un nivel desfavorable, la estima. Para los que tienen estudios superiores técnicos, prevalece favorablemente las dimensiones exigencias psicológicas, doble presencia, trabajo activo y apoyo emocional y predomina a un nivel favorable e intermedio, la inseguridad y la estima. Para finalizar, aquellos participantes con educación superior universitaria indican que el trabajo activo y apoyo social, actúan en un menor riesgo para su salud. Del mismo modo las dimensiones inseguridad, doble presencia y estima son considerados favorables, y las exigencias psicológicas, de forma desfavorable.

- Las dimensiones que prevalecen según los administrativos como algo favorable son: la inseguridad, la doble presencia, el trabajo activo y el apoyo social, y como desfavorable a las exigencias psicológicas y la estima. En cuanto a los trabajadores que cumplen cargos operativos, prevalecen en nivel de menor riesgo, las dimensiones: exigencias psicológicas, doble presencia, trabajo activo y apoyo social, asimismo predomina a un nivel favorable e intermedio, la inseguridad y a un nivel desfavorable la estima. Finalmente, para aquellos que laboran como supervisor operativo, prevalecen favorablemente la inseguridad, la doble presencia, el trabajo activo y el apoyo social y como una exposición psicosocial intermedia, las exigencias psicológicas y la estima.

VII. RECOMENDACIONES

- Efectuar investigaciones cuantitativas y cualitativas, sobre aspectos psicosociales en las distintas áreas de la unidad minera, centrándose en la dimensión estima que arrojó un resultado que afecta negativamente a la salud de los trabajadores.
- Con el fin de complementar la información obtenida en esta investigación, realizar en un futuro investigaciones vinculadas al estrés laboral u otras variables que puedan generar un riesgo psicosocial.
- Desarrollar programas de intervención, basados en investigación con evidencia empírica, para la atención del personal de unidad minera respecto a la exposición de riesgos psicosociales.
- Desarrollar programas de prevención, basados en investigación con evidencia empírica, para la atención del personal de unidad minera respecto a la exposición de riesgos psicosociales, de acuerdo al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

VIII. REFERENCIAS

- Avey, J., Luthans, F. y Jensen, S. (2009). Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resources and Management*, 48(5), 677-693.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.1127&rep=rep1&type=pdf>
- Beltrán, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012* [Tesis de maestría; Universidad del Rosario]. Repositorio institucional de la Universidad del Rosario <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S. y Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit*, 16(3), 222-229.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005
- Berrios, M. y García, J. (2004). El estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente. Propuesta de aplicación de un diseño experimental. *Apuntes de Psicología*, 24(2), 227-245.
<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/52/54>
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A y Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Revista Duazary*, 12(1), 32-40.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396/797>
- Bos, J., Donders, T., Bouwman-Brouwer, N., Gulden, C., Gulden, G., Gulden, M., Gulden, K., Gulden, M., Gulden, J., Gulden, W., Gulden, J., Bos, J., Donders, T. y Bouwman-Brouwer, N. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: University employees' point of view. *International archives of occupational and environmental health*, 82(10), 1249-1259.
https://www.researchgate.net/publication/26684865_Work_characteristics_and_determinants_of_job_satisfaction_in_four_age_groups_University_employees'_point_of_view

- Cabalcanti, B. (2019). *Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores de una empresa minera de extracción de minerales a tajo abierto en la ciudad de Cajamarca durante el año 2017* [Tesis de maestría; Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos <https://core.ac.uk/download/pdf/323350433.pdf>
- Cano, A. (2002). *Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral*. SEAS.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Alianza.
- Charria, V. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 29(4), 380-391. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Chuang, A., Shen, C. y Judge, T. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Cortéz, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo*. Tebar.
- Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2000). *Research on work related stress*. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>
- Cuba, M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017* [Tesis de Licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11289>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill
- Fernández, J. y Pinol, E. (2000). Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 5(3), 207-222. <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3899/3754>
- García, K. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en la empresa B&B Murillo S.A.C., Arequipa 2016* [Tesis de licenciatura; Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica del Perú

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1790/Kelly%20Garcia_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. (2001). Los factores organizativos en Ergonomía: La fragmentación y el tiempo de trabajo. *Medicina Marítima*, 2(3), 165-169.
<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+29.+Ergonom%C3%ADa>

García, J. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Atelier

Gil-Monte, P. (2014). *Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: Estrés y estrategias de afrontamiento*. Pirámide.

Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Kairós.

Gómez-Ortiz, V. y Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>

Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 9-16. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf>

Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R. y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 61(238), 57-67. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGrawHill.

Ibarra, R. y Sinchitullo, M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la sociedad de Beneficencia de Huancayo-2016* [Tesis de licenciatura; Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3583/4/INV_FHU_501_TE_Ibarra_Carlos_2017.pdf

- Jiménez, L. (2018). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. *Revista Tesis Psicológica*, 10(1), 116-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888817>
- Johnson, J. y Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 78(10), 1336-1342. Doi: 10.2105/ajph.78.10.1336
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-309. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karine, R. (2015). Factores de riesgo psico laboral en el sector minero. *Revista Tesis Psicológica*, 10(1), 116-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888817>
- Khun, K. (1996). Círculos de salud para capataces de Volkswagen. *Condiciones de Trabajo*, 8(2), 319-324. <https://www.academia.edu/28076348>
- Kristensen, T. (1996). Job stress and cardiovascular disease: A theoretic critical review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 246-260. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.3.246>
- Lachera, M. y Góngora, J. (2002). *Factores psicosociales*. <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- Larico, R. (2015). *Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la Redes Yunguyo 2012* [Tesis de maestría; Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/332/P27-005.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Leka, S. (2010). Jain, A. *Health Impact of Psychosocial hazards at work: An overview*. *World Health Organization*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>

- Ley 29783 de 2011. De Seguridad y Salud en el Trabajo. 20 de agosto de 2011. DS005-2012-TR. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Ley 30947 de 2019. De Salud Mental. 23 de mayo de 2019. DS 007-2020-SA. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-salud-mental-ley-n-30947-1772004-1>
- Lloyd's Register. (2020). *Employee well-being during a pandemic*. <https://wrp.lrfoundation.org.uk/>
- Luque-Reca, O., Augusto-Landay, J. y Pulido-Martos, M. (2014). La relación entre la inteligencia emocional percibida y la salud mental en directivos y mandos intermedios: el papel del estrés percibido como mediador. *Ansiedad y estrés*, 20(1), 61-73. <https://www.aacademica.org/000-052/275.pdf>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill.
- Macías, M., Fernández-López, J., Hernández-Mejía, R., Cueto-Espinar, A., Rancaño, I. y Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo "desequilibrio esfuerzo – recompensa". *Medicina Clínica*, 120(17), 652-7. https://www.researchgate.net/publication/246615254_Evaluacion_del_estres_laboral_en_trabajadores_de_un_hospital_publico_espanol_Estudio_de_las_propiedades_psicometricas_de_la_version_espanola_del_modelo_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa
- Manning, M. y Osland, J. (1989). The relationship between absenteeism and stress. *Work & Stress*, 3(3), 223-235. <https://doi.org/10.1080/02678378908251558>
- Mansilla, F. (2010). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica?auto=download
- Marín-García, J., Bonavía, T. y Losilla, J. (2011). Exploring job characteristics as determinants of job satisfaction: An empirical test among Catalonia service workers. *The Services Industries Journal*, 31(12), 2025-2066. <https://doi.org/10.1080/02642069.2011.559226>

- Marsh. (2021). *Benchmark en Seguridad y Salud en el Trabajo*.
<https://www.marsh.com/pe/es/insights/research/ii-benchmark-de-gestion-de-riesgos-en-latinoamerica.html>
- Martínez, C. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(241), 424-435.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n241/especial.pdf>
- Martínez, M. y Castaño, V. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa del sector minero del Municipio de Yumbo (Valle) en el 2018* [Tesis de maestría; Universidad Santiago de Cali]. Repositorio institucional de la Universidad Santiago de Cali
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1879/FACTORES%20DE%20RIESGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mauno, S., Kinnunen, U. y Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Mc Ewen, B. (2002). *The end of the stress as we know it*. Joseph Henry Press.
- Merino, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 529-535.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832343057.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. *Boletín estadístico mensual*, 5(10), 1-29.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2063569/Bolet%20C3%ADn%20Notificaciones%20MAYO%202021.pdf>
- Moyano, E., Peña, D., Cabrera, K. y Cornejo, F. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología e sociedade*, 25(2), 440-450.
<https://www.scielo.br/j/psoc/a/Vj76YWv9WgcyFGqH5YnDTQS/?format=pdf&lang=es>

- Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Newbury, D. y Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgrade Medicine Journal*, 77(904), 109-111. DOI: 10.1136/pmj.77.904.109
- Ochoa, C. (2014). *Diagnosticar y proponer medidas de control de factores de riesgos psicosociales en áreas de emergencia y hospitalización del Hospital Monte Sinaí basado en matriz de riesgos y cultura organizacional* [Tesis de maestría; Universidad del Azuay]. Repositorio institucional de la Universidad del Azuay <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/3995/1/10594.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2020a). 2,8 millones de trabajadores mueren al año en el mundo por accidente o enfermedad laboral. *Nueva tribuna*. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/diasaludlaboral-oit-accidentelaboral-enfermedadlaboral-seguridadtrabajo-muertestrabajo-pandemia-covid/20200428140847174132.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Frente a la pandemia: Garantizar Seguridad y salud en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Organización Panamericana de la Salud. (8 de octubre de 2020). *10 de octubre: Día Mundial de la Salud Mental: Mayor inversión - Mayor acceso, para todos y todas en todas partes*. <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
- Peter, R. y Siegrist, J. (1997). "Chronic work stress, sickness absence and hypertension in middle managers: General or specific sociological explanations?" *Society Science Medical*, 45(7), 111-20. <https://issuu.com/julianrivas/docs/iiiiforo-istas>

- Ramos, M. y Mejía, M. (2013). *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. Bomarzo S.L.
- Rodríguez, P. y Mendoza, A. (2007). Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. *Gaceta Laboral*, 13(2), 218-241. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000200004&script=sci_abstract
- Román, R. (2015). *Riesgos psicosociales intralaborales en el potencial humano de la Autoridad Regional Ambiental (ARMA) – Arequipa, 2015* [Tesis de licenciatura; Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional de la Universidad Alas Peruanas <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/UAP/279>
- Salcedo, O. (2013). *La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia multifactorial*. H & A Consulting Ltda.
- Sauñe, W., Bendezu, C. y Osco, O. (2012). Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano Ica. *Revista Médica Panacea*, 2(3), 91-94. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139/137>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. Doi: 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Suarez, J. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014* [Tesis de maestría; Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica Equinoccial http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/13882/61990_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Swenson, D. (2001). You've Just Been Hired-Now What? A Team-Based Business Simulation for an Introduction to Management Course. *Journal of Management Education*, 25(5), 579-589. <https://doi.org/10.1177/105256290102500508>
- Taris, T. y Kompier, M. (2005). Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda. *Research companion to organizational health psychology*, 7(2), 132-150. <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00015>

- Thorsen, S., Madsen, I., Flyvholm, M. y Hasle, P. (2017). Associations between the workplace-effort in psychosocial risk management and the employee-rating of the psychosocial work environment - a multilevel study of 7565 employees in 1013 workplaces. *Scand J Public Health*, 45(5), 463-467. <https://doi.org/10.1177/1403494817696377>
- Tomioka, K., Morita, N., Saeki, K., Okamoto, N. y Kurumatani, N. (2011). Working hours, occupational stress and depression among physicians. *Occupational Medicine*, 61(3), 163-170. Doi: 10.1093/occmed/kqr004
- Ursin, H. y Eriksen, H. (2007). Cognitive activation theory of stress, sensitization, and common health complaints. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1113(1), 304-310. Doi: 10.1196/annals.1391.024
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H. y Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117-1131. Doi: 10.1016/j.socscimed.2004.06.043

IX. Anexos

Anexo A

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO - ISTAS 21

(Versión Breve)

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. Se recomienda leer detenidamente cada pregunta antes de responder.
2. Utilice lápiz pasta para marcar sus alternativas.
3. Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
4. Este cuestionario mide la exposición a 18 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y 2 factores de doble presencia y permite conocer cómo está cada uno de ellos en su trabajo.
5. Las preguntas tienen varias opciones de respuesta y se le pide que señale con una «X» la respuesta que considere que describe mejor su situación.
6. Para lograr un adecuado diagnóstico sobre la percepción de riesgos de su organización, es imprescindible que usted responda sinceramente.
7. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
8. La aplicación total de la encuesta demora alrededor de 15 a 20 minutos.
9. Concéntrese y no converse mientras responde la encuesta, recuerde que lo que importa es su opinión respecto de los distintos temas.
10. Utilice el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a este cuestionario.

Muchas gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión exigencias psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
<p>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 = puntos</p>						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

N^o	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 6 a 10 = puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y

Calidad de Liderazgo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
<p>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 11 a 15 = puntos</p>						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 16 a 18=..... puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión de Doble Presencia

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 19 y 20 = puntos						

Anexo B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco

Problema	Objetivos	Hipótesis
<p>Pregunta Investigación: ¿Cuáles serán los factores de riesgo psicosociales predominantes en trabajadores de una empresa minera?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir la prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir la prevalencia de las dimensiones de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, según edad</p> <p>Describir la prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, grado de instrucción</p> <p>Describir las prevalencias de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, según puesto laboral</p>	<p>No se formula por el tipo de investigación que es descriptiva</p>

Variable	Instrumento	Tipo y diseño	Muestra
<p>Riesgo Psicosociales:</p> <p>se entiende como la exposición a situaciones de riesgo laboral de carácter psicológicas y sociales relacionadas con las Exigencias psicológicas, Conflicto trabajo - familia, Control sobre el Trabajo, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, inseguridad con el futuro, Compensaciones del Trabajo y Capital Social.</p>	<p>El instrumento que se utilizó es el Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (ISTAS21), creado por Kristensen y traducida al español por Moncada et al. (2005).</p>	<p>El estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo. Como lo señalan Hernández et al. (2014) este tipo de estudio es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.</p>	<p>La muestra estuvo conformada por 561 trabajadores de una empresa minera.</p>
Análisis de Datos			
<p>Los datos se analizaron con el SPSS 25. Para realizar los análisis descriptivos se realizaron haciendo uso de medidas de tendencia central, como las frecuencias y porcentajes para responder a los objetivos planteados en el estudio, describiendo el comportamiento de las variables en la muestra y luego segmentándola según las variables de asignación en los objetivos específicos</p>			